BLAD GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING

Nr. 354

11 november 2015

Officiële uitgave van gemeenschappelijke regeling WerkSaam Westfriesland.

Beleidsregels loonkostensubsidie WerkSaam Westfriesland

Het dagelijks bestuur;

Gelet op de Re-integratieverordening WerkSaam Westfriesland 2015;

Besluit vast te stellen de beleidsregels loonkostensubsidie WerkSaam Westfriesland.

Artikel 1. De doelgroep

1. Tot de doelgroep behoren de personen als bedoeld in artikel 12 van de Re-integratieverordening WerkSaam Westfriesland 2015.

Artikel 2. Hoogte en duur van de loonkostensubsidie

1. De loonkostensubsidie wordt verleend als:

   a. Een arbeidsovereenkomst van minimaal 12 uur kan worden overgelegd;
   b. De arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden is aangegaan.

2. De minimum loonwaarde is 30% en maximaal 80% om voor loonkostensubsidie in aanmerking te komen.
3. In incidentele gevallen kan van het gestelde onder punt 2 worden afgeweken van de ondergrens, wanneer er sprake is van een specifieke begeleiding, bijvoorbeeld bij beschut werk.
4. Wanneer de werkgever een CAO loon betaalt dat hoger is dan het wettelijk minimum loon dan komt dit verschil voor rekening van de werkgever.
5. De loonwaarde wordt vastgesteld door gebruik te maken van Dariuz Loonwaardemeting en wordt uitgevoerd door WerkSaam Westfriesland. De loonwaarde van de klant wordt vastgesteld op de werkplek en voordat een dienstbetrekking met de werkgever wordt aangegaan, met uitzondering van punt 8.
6. Een aanvraag voor aanpassing van de hoogte van de loonkostensubsidie kan worden ingediend door zowel de werkgever als de werknemer.
7. Aan het verstrekken van loonkostensubsidie is geen termijn verbonden. Wel vindt jaarlijks, 12 maanden na aanvang van het dienstverband, een herbeoordeling van de loonwaarde plaats en of de klant nog behoort tot de doelgroep.
8. Bij directe plaatsing kan de subsidieaanvraag tot uiterlijk twee maanden na aanvang van het dienstverband door zowel de werkgever al de werknemer bij WerkSaam worden aangevraagd.
9. Bij tussentijds vertrek van de werknemer wordt de loonkostensubsidie naar rato van het aantal maanden dat het dienstverband heeft geduurd, aan de werkgever uitbetaald.

Artikel 3. De werkplek

1. Wat een full-time functie is, wordt bepaald in de CAO van betreffende branche.
2. Indien geen CAO aanwezig is, dan geldt een normale arbeidsduur bedoeld in artikel 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
3. Personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie én hun werkgever kunnen een aanvraag indienen bij het dagelijks bestuur voor begeleiding op de werkplek wanneer een beoogde werknemer de functie, naar het oordeel van het dagelijks bestuur, zonder begeleiding niet naar behoren kan uitvoeren. De noodzaak hiertoe wordt vastgesteld in overleg tussen de arbeidscoach en de werkgever.

Artikel 4. Algemene bepalingen

1. De hoogte van de loonkostensubsidie wordt door het dagelijks bestuur vastgesteld in een beschikking aan zowel werkgever als werknemer en is vatbaar voor bezwaar en beroep.
2. Wanneer de klant niet meer onder de doelgroep loonkostensubsidie valt, dan wordt de beschikking loonkostensubsidie ingetrokken.

3. Een klant die onder de doelgroep valt van de loonkostensubsidie en met wie een proefplaatsing is afgesproken verricht, met behoud van uitkering, voor maximaal 3 maanden bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden om tot een reële vaststelling van de loonwaarde te komen.
4. De werkgever draagt de ontvangen loonkostensubsidie niet over aan een derde.
5. De werkgever is verplicht de juiste informatie te verstrekken, ofwel wijzigingen ten opzichte van eerder verstrekte informatie aan de subsidieverstrekker door te geven.
6. De subsidie wordt maandelijks bij voorschot aan de werkgever uitgekeerd.
7. Uiterlijk twee maanden na afloop van het betreffende jaar wordt de subsidie afgerekend door middel van het vastgestelde declaratieformulier. Alleen volledig ingevulde formulieren, vergezeld van een kopie van de jaaropgaaf worden in behandeling genomen.
8. Lagere rijksregelingen zijn van toepassing bij de bepaling van de loonwaarde.

http://www.samenvoordeklant.nl/system/files/Besluit_loonkostensubsidie.pdf
http://www.samenvoordeklant.nl/system/files/Ministeri%C3%ABle%20regeling%20loonwaardebepaling.pdf

Artikel 5. Inwerkingtreding
Deze beleidsregels treden in werking op de dag na bekendmaking en hebben terugwerkende kracht tot 1 januari 2015.

Vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van 8 oktober 2015.

De voorzitter, A.J. de Jong

De directeur, M.J. Dölle

Algemene toelichting

In de Participatiewet is de mogelijkheid opgenomen werkgevers een loonkostensubsidie te bieden, specifiek voor klanten die mogelijkheden op de arbeidsmarkt hebben maar wel met een arbeidsbeperking en hierdoor een verlaagde loonwaarde. Werkgever worden zo gestimuleerd klanten met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De werkgever ontvangt loonkostensubsidie voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimum loon.

Bij loonkostensubsidie zijn er drie belangrijke fasen:
• Vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort;
• Matching van vraag en aanbod
• Vaststellen van de loonwaarde en het verlenen van loonkostensubsidie.

Het dagelijks bestuur stelt regels vast met betrekking tot onder andere:
• De hoogte van de loonkostensubsidie;
• De voorwaarden waaronder een dergelijke subsidie wordt toegekend; en
• De voorwaarden die aan het ontvangen van de subsidie worden verbonden.

Matching van vraag en aanbod Al in 2013 is een werkgeversservicepunt ingericht in West-friesland. In dit gezamenlijke werkgeversservicepunt participeren UWV en WerkSaam. De volgende taken worden uitgevoerd:
• Het matchen van vraag (vanuit de werkgever) en aanbod (uitkeringsgerechtigden)
• Vervullen van vacatures
• Uitkeringsgerechtigden aan het werk
• Marktbewerkingsplan
• Uitvoeren Social Return Of Investment (SROI)

Vaststellen loonwaarde De loonwaarde wordt vastgesteld door het dagelijks bestuur, met gebruikmaking van het instrument Dariuz Loonwaardemeting. Het dagelijks bestuur is gehouden de loonwaarde van een belanghebbende vast te stellen, wanneer een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 10d lid 1 Participatiewet). Hiervoor is geen aanvraag vereist. Het gaat om de vaststelling van de loonwaarde van die persoon in die specifieke functie (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 107, p. 116). Loonwaarde is een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die

functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 6 lid 1 onderdeel g Participatiewet) .

Verlenen loonkostensubsidie Het verlenen van de loonkostensubsidie is een bevoegdheid van het dagelijks bestuur. Heeft het dagelijks bestuur vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en is een werkgever voornemens met die persoon een dienstbetrekking aan te gaan, dan stelt het dagelijks bestuur in beginsel de loonwaarde van die persoon vast (artikel 10d lid 1 Participatiewet). Hiervoor is geen aanvraag vereist. Zowel de werkgever als de werknemer hebben belang bij de vaststelling van de loonwaarde. Zowel de werkgever als de werknemer kunnen dan ook bezwaar instellen tegen het vaststellen van de loonwaarde. De vastgestelde loonwaarde legt het dagelijks bestuur vast in een beschikking.

Verstrekken loonkostensubsidie Komt een dienstbetrekking tot stand tussen een werkgever en een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, dan moet het dagelijks bestuur loonkostensubsidie verstrekken aan de werkgever (artikel 10d lid 1 Participatiewet). Hierop gelden 2 uitzonderingen.

Geen loonkostensubsidie kan worden verstrekt indien:
- arbeid wordt verricht in een dienstbetrekking zoals bedoeld in de artikelen 2 en 7 Wsw; of
- met betrekking tot de dienstbetrekking een proeftijd geldt en artikel 10d lid 3 Participatiewet is toegepast.

Dit betreft de situatie waarin een belanghebbende maximaal 3 maanden onbeloonde werkzaamheden heeft verricht bij een werkgever met het oogmerk te komen tot een reële vaststelling van de loonwaarde. Het dagelijks bestuur kan een persoon die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en voor wie de plicht tot arbeidsinschakeling geldt, maximaal 3 maanden bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden laten verrichten om tot een reële vaststelling van de loonwaarde te komen.

Hoogte loonkostensubsidie De hoogte van de loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde van de betreffende werknemer. Deze hoogte bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon.

De definitie van het wettelijk minimumloon is neergelegd in artikel 2 onderdeel c Participatiewet: "wettelijk minimumloon: het minimumloon per maand, bedoeld in artikel 8 lid 1 onderdeel a Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag of, indien het een werknemer jonger dan 23 jaar betreft, het voor zijn leeftijd geldende minimumloon per maand zoals bedoeld in artikel 7 lid 3 en artikel 8 lid 3 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag ." De hoogte van de loonkostensubsidie wordt naar rato verminderd indien iemand in deeltijd werkt. Verder wordt in de hoogte van de loonkostensubsidie een bedrag voor vergoeding van werkgeverslasten opgenomen, waarbij gedacht moet worden aan premies werknemersverzekeringen, inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet en pensioenpremie. Het bedrag voor deze vergoeding wordt bij ministeriële regeling vastgesteld, omdat dit bedrag fluctueert door jaarlijkse aanpassingen in deze premies en bijdragen. De hoogte van de loonkostensubsidie mag maximaal 70% van het wettelijk minimumloon bedragen. De loonkostensubsidie wordt vermeerderd met een bij ministeriële regeling nader te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten (artikel 10d lid 4 Participatiewet). De werkgever ontvangt loonkostensubsidie van WerkSaam voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon. Als de werkgever conform cao loon betaalt dat hoger is dan het wettelijk minimumloon, dan betaalt de werkgever ook het verschil tussen het wettelijk minimumloon en het cao-loon.

Duur loonkostensubsidie Het nieuwe instrument loonkostensubsidie kan, zo nodig, onbeperkt (tot de pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer) inzetten. De loonwaarde wordt jaarlijks en ingeval van beschut werk driejaarlijks opnieuw bepaald. Voor diegenen met een blijvende loonwaarde van minder dan het minimumloon is loonkostensubsidie een structureel instrument gericht op duurzame arbeidsparticipatie (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 107, p. 63).

Jaarlijkse vaststelling Het dagelijks bestuur stelt jaarlijks vast of een persoon die werkt in een dienstbetrekking met loonkostensubsidie nog tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Verder stelt het dagelijks bestuur jaarlijks vast wat de hoogte van de loonwaarde en de loonkostensubsidie is. Deze jaarlijkse vaststelling vindt niet plaats indien het mensen betreft die met toepassing van de loonkostensubsidie werkzaam zijn in een voorziening beschut werk op grond van artikel 10b Participatiewet. Voor deze mensen vindt de vaststelling van de loonkostensubsidie elke 3 jaar plaats (artikel 10d lid 5 Participatiewet).

Intrekking beschikking loonkostensubsidie Artikel 10d lid 1 t/m 5 Participatiewet is niet van toepassing vanaf het moment dat WerkSaam vaststelt dat een persoon niet meer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 10d lid 6 Participatiewet). Vanaf dat moment dient de beschikking toekenning loonkostensubsidie te worden ingetrokken.

Werknemer met loonkostensubsidie verhuist naar andere gemeente Indien een werknemer die met loonkostensubsidie werkt verhuist naar een andere gemeente, blijft de gemeente die oorspronkelijk de loonkostensubsidie heeft verleend verantwoordelijk voor het verlenen van de loonkostensubsidie. Dit geldt tevens voor de (jaarlijkse of driejaarlijkse) vaststelling van de hoogte van de loonwaarde en de loonkostensubsidie (artikel 10d lid 8 Participatiewet).

Aanspraak op begeleiding op de werkplek Personen die behoren tot de doelgroep van loonkostensubsidie hebben aanspraak op begeleiding op de werkplek (artikel 10da Participatiewet). De aanspraak geldt in die gevallen wanneer een beoogde werknemer de functie zonder begeleiding niet naar behoren kan uitvoeren. De regering beoogt hiermee snelle doorstroming naar werk te ondersteunen.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 2

1. Het dagelijks bestuur acht een arbeidsduur van minimaal 12 uren per week, gedurende een periode van 6 maanden, een zinvolle invulling van de arbeidsparticipatie. Mogelijkheden tot arbeidsparticipatie bestaan indien iemand het vermogen heeft om doelgerichte handelingen in een arbeidsorganisatie te verrichten die resulteren in producten of diensten die een economische waarde hebben. Met «economische waarde» wordt bedoeld dat een werkgever bereid is een loon te betalen voor de verrichte taak. Iemand heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie indien hij: a. een taak kan uitvoeren in een arbeidsorganisatie; b. basale werknemersvaardigheden heeft; c. ten minste een uur aaneengesloten belastbaar is; en d. ten minste vier uur per dag kan werken.

2. Loonkostensubsidie is met name voor mensen met een beperkte loonwaarde bij uitstek het middel om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Zonder dit middel neemt die kans voor hen aanzienlijk af. Binnen de arbeidsmarktregio zal in de komende periode ervaring moeten worden opgedaan met de verschillende (nieuwe) doelgroepen en met de inzet van de loonkostensubsidie. Inzet van loonkostensubsidie is met name bedoeld voor de groep deelnemers met een verdiencapaciteit van 30%-80%. Voor de groep met een verdiencapaciteit van 80%-100% loonkostensubsidie alleen inzetten wanneer andere voorzieningen (bijvoorbeeld proefplaatsing) niet hebben geleid tot een succesvolle plaatsing en het inzetten van dit instrument doorslaggevend is. De inzet van het instrument loonkostensubsidie wordt het komende jaar in de arbeidsmarktregio gemonitord en op basis daarvan bekeken of een nadere aanscherping van de doelgroep in relatie tot de verdiencapaciteit wenselijk is.

3. Het kan voorkomen dat de loonwaarde lager ligt dan de minimumgrens van 30%, zoals genoemd in het vorige lid. Dan kan, in specifieke gevallen, wanneer sprake is van specifieke begeleiding, bijvoorbeeld bij de doelgroep Beschut werken, van de ondergrens worden afgeweken.

5. Het dagelijks bestuur stelt de loonwaarde schriftelijk vast op basis van de feitelijke werkzaamheden op de werkplek van een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie bij de werkgever en met inbreng van de werkgever, die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan dan wel een dienstbetrekking is aangegaan met die persoon. Met toepassing van het instrument Dariuz Loonweaardemering wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, met in acht neming van art. 6 lid 1 onderdeel e Participatiewet. Het dagelijks bestuur kan ook ambtshalve vaststellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Deze ambtshalve vaststelling kan alleen ten aanzien van die mensen die een plicht tot arbeidsinschakeling hebben. Voor personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Anw en niet-uitkeringsgerechtigden kan geen ambtshalve vaststelling plaatsvinden (artikel 10c lid 1 onderdeel b Participatiewet). De ambtshalve vaststelling van de loonkostensubsidie door het dagelijks bestuur vindt na aanvang van de dienstbetrekking jaarlijks plaats (artikel 10d lid 5 Participatiewet). Indien loonkostensubsidie is verleend, wordt ten aanzien van dezelfde dienstbetrekking geen andere subsidie voor de loonkosten verstrekt (artikel 10d lid 7 Participatiewet).

8. Het is mogelijk dat een persoon die behoort tot de doelgroep zonder tussenkomst van WerkSaam direct geplaatst wordt bij een werkgever. Deze laatste moet dan binnen 2 maanden na aanstelling een verzoek tot het verkrijgen van en loonkostensubsidie indienen bij de WerkSaam.

Artikel 3

Werknemers worden bij bedrijven geplaatst op basis van de geldende Cao. Daarin is opgenomen het aantal uren voor een full-time functie. Dat kan zijn bijvoorbeeld, 40, 38 of 36 uren. Is er geen Cao dan stelt de Wet op het minimumloon en minimumvakantiebijslag dat sprake is van een full-time functie bij een arbeidsduur die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen. Het dagelijks bestuur kan, op advies van een arbeidsdeskundige, ondersteuning op de werkplek aanbieden. Werknemer en zijn werkgever kunnen ook een aanvraag indienen bij het dagelijks bestuur.

Artikel 4

4. De werkgever ontvangt de loonkostensubsidie voor de bij hem in dienst zijnde werknemer. De subsidie is gekoppeld aan het dienstverband bij die werkgever en is daarmee niet overdraagbaar.

7. De loonwaardemeting vindt jaarlijks plaats (bij beschut werken drie-jaarlijks). Op basis van de loonwaardemeting wordt de werkgever per maand bevoorschot. Per jaar wordt de subsidie afgerekend onder overlegging van een kopie van de jaarpopgaaf.

8. De werkgeverslasten worden vergoed tot een maximum van 23,5% (*1

Artikel 5

De regels betreffen een uitwerking van de Re-integratieverordening WerkSaam Westfriesland 2015. De beleidsregels treden daarom gelijktijdig in werking met deze verordening.
(*1
http://www.samenvoordeklant.nl/system/files/Ministeri%C3%ABle%20regeling%20loonwaardebepaling.pdf